COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO – PNAP

Alexandre Marino Costa
Claudinê Jordão de Carvalho
Eliane Moreira Sá de Souza
Marcos Tanure Sanabio
Maria Aparecida da Silva
Marina Isabel de Almeida
Oreste Preti
Tatiane Michelon
Teresa Cristina Janes Carneiro

METODOLOGIA PARA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Universidade Federal de Mato Grosso

COORDENAÇÃO TÉCNICA – DED

Soraya Matos de Vasconcelos
Tatiane Michelon
Tatiane Pacanaro Trinca

AUTOR DO CONTEÚDO

Marcos Baptista Lopes Dalmau

EQUIPE DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS DIDÁTICOS CAD/UFSC

Coordenador do Projeto
Alexandre Marino Costa

Coordenação de Produção de Recursos Didáticos
Denise Aparecida Bunn

Supervisão de Produção de Recursos Didáticos
Flavia Maria de Oliveira

Designer Instrucional
Denise Aparecida Bunn
Andreza Regina Lopes da Silva

Supervisão Administrativa
Érika Alessandra Salmeron Silva

Capa
Alexandre Noronha

Ilustração
Igor Baranenko
Adriano Schmidt Reibnitz

Projeto Gráfico e Finalização
Annye Cristiny Tessaro

Editoração
Rita Castelan

Revisão Textual
Gabriela da Costa Figueiredo

Créditos da imagem da capa: extraída do banco de imagens Stock.xchng sob direitos livres para uso de imagem.

Prefácio

Os dois principais desafios da atualidade na área educacional do País são a qualificação dos professores que atuam nas escolas de educação básica e a qualificação do quadro funcional atuante na gestão do Estado Brasileiro, nas várias instâncias administrativas. O Ministério da Educação está enfrentando o primeiro desafio através do Plano Nacional de Formação de Professores, que tem como objetivo qualificar mais de 300.000 professores em exercício nas escolas de ensino fundamental e médio, sendo metade desse esforço realizado pelo Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). Em relação ao segundo desafio, o MEC, por meio da UAB/CAPES, lança o Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP). Esse Programa engloba um curso de bacharelado e três especializações (Gestão Pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde) e visa colaborar com o esforço de qualificação dos gestores públicos brasileiros, com especial atenção no atendimento ao interior do País, através dos Polos da UAB.

O PNAP é um Programa com características especiais. Em primeiro lugar, tal Programa surgiu do esforço e da reflexão de uma rede composta pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), do Ministério do Planejamento, pelo Ministério da Saúde, pelo Conselho Federal de Administração, pela Secretaria de Educação a Distância (SEED) e por mais de 20 instituições públicas de ensino superior, vinculadas à UAB, que colaboraram na elaboração do Projeto Político Pedagógico dos cursos. Em segundo lugar, esse Projeto será aplicado por todas as instituições e pretende manter um padrão de qualidade em todo o País, mas abrindo

margem para que cada Instituição, que ofertará os cursos, possa incluir assuntos em atendimento às diversidades econômicas e culturais de sua região.

Outro elemento importante é a construção coletiva do material didático. A UAB colocará à disposição das instituições um material didático mínimo de referência para todas as disciplinas obrigatórias e para algumas optativas. Esse material está sendo elaborado por profissionais experientes da área da Administração Pública de mais de 30 diferentes instituições, com apoio de equipe multidisciplinar. Por último, a produção coletiva antecipada dos materiais didáticos libera o corpo docente das instituições para uma dedicação maior ao processo de gestão acadêmica dos cursos; uniformiza um elevado patamar de qualidade para o material didático e garante o desenvolvimento ininterrupto dos cursos, sem paralisações que sempre comprometem o entusiasmo dos alunos.

Por tudo isso, estamos seguros de que mais um importante passo em direção à democratização do ensino superior público e de qualidade está sendo dado, desta vez contribuindo também para a melhoria da gestão pública brasileira, compromisso deste governo.

Celso José da Costa
Diretor de Educação a Distância
Coordenador Nacional da UAB
CAPES-MEC

Sumário

Unidade 4 – Os novos papéis dos atores da Educação a Distância

Unidade 5 – As mídias na Educação a Distância

Unidade 6 – Avaliação

Apresentação

Olá, caro estudante.

Seja bem-vindo à disciplina *Introdução à Educação a Distância*.

A partir de agora, você iniciará o Curso de Bacharelado em Administração Pública, que tem como intuito atender às necessidades das organizações públicas contemporâneas, em busca dos gestores com visão holística das ações administrativas e das políticas governamentais, capacitados para exercitar a gestão na esfera regional, nacional e internacional, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos da nação.

Graças à EaD, você, que certamente está longe da nossa organização de ensino, poderá usufruir das mesmas oportunidades de ensino, pesquisa e extensão que os nossos estudantes em nível presencial já convivem diariamente. Entretanto, não pense que o fato de estarmos fisicamente distantes significa menos cobrança ou mais facilidades. Muito pelo contrário! Saiba antecipadamente que um curso de graduação por si só exige muita dedicação e esforço.

Além disso, estudar a distância requer muito trabalho tanto para assimilar os conceitos quanto para interagir com outros estudantes que também podem estar geograficamente longe de você. Para tanto, é importante você saber o que é necessário para alcançar, com êxito, todas as etapas que serão apresentadas durante o período de vigência do curso.

É por isso que você acaba de receber em mãos esse material. O objetivo é possibilitar o acesso a informações necessárias para que você conheça essa forma diferenciada de oferta do curso.

Esperamos que você o leia com cuidado e atenção, uma vez que este conteúdo será vivenciado na prática!

Afirmo que, em caso de dúvida, não hesite em entrar em contato com o seu tutor para saná-la. Por outro lado, procure discutir as temáticas apresentadas neste material com os seus colegas de curso, seja no Ambiente Virtual de Ensino-Aprendizagem, seja no polo de sua cidade. Essa prática certamente lhe trará ganhos, pois você poderá ter acesso a diferentes pontos de vista.

Por fim, gostaria de deixar claro que a ênfase do nosso curso está voltada para a formação de gestores públicos, à luz da ética, buscando contribuir para o alcance dos objetivos e o desenvolvimento das organizações governamentais e não governamentais, de forma a possibilitar o atendimento das necessidades e o desenvolvimento da sociedade.

Espero que você goste, aproveite e tenha êxito não somente nesta disciplina, mas também no curso como um todo. Não se esqueça de participar!

Grande abraço,

Professor Marcos Dalmau

UNIDADE 1

Organização de Sistemas de Educação a Distância

Objetivos específicos de aprendizagem

Ao finalizar esta Unidade você deverá ser capaz de:

- Compreender melhor a modalidade a distância; e
- Reunir subsídios para maior aproveitamento do nosso curso.

INTRODUÇÃO

Caro estudante!

Antes de começarmos a trabalhar o conteúdo desta disciplina, vamos conhecer o motivo que a leva a ser ofertada logo no início do curso. A razão é muito simples: a educação a distância cada vez mais é uma realidade. E esta realidade, inclusive, é decorrente de uma necessidade de ganhos de tempo, custos, mas, principalmente, condições de conciliar o aprendizado de novas técnicas e/ou conhecimentos com a rotina do dia a dia.

Logo, ao fazer esse curso, sua meta deve ser aprender. Para nós, aprender é compreender o que se estuda, aplicar esse saber à sua realidade e sintetizar, organizar e relacionar o conhecimento novo com o que você já possui. Portanto, como não sabemos ainda se você já teve alguma experiência com a educação a distância, salientamos que o seu sucesso no curso depende da sua organização pessoal, bem como da correta interpretação dos conteúdos aqui apresentados.

Desta forma, estaremos ao longo desta Unidade tratando de localizá-lo em relação a esta modalidade de ensino. Para tanto, vamos nos concentrar em apontar brevemente as especificidades da modalidade a distância em relação à modalidade presencial. Para facilitar seus estudos, recomendamos que registre suas análises, as conexões que puder estabelecer entre a teoria e a prática, suas reflexões e conclusões, pois elas poderão orientá-lo na realização das atividades, nos contatos com o tutor e nos debates com seus colegas através dos fóruns e *chats*.

Finalmente, reiteramos o desejo de que você tenha força de vontade, disciplina e organização para aproveitar ao máximo esta oportunidade. Colocamo-nos à sua disposição para qualquer ajuda que possamos oferecer.

Bom proveito!

O mundo está mudando. Atualmente o conceito de riqueza não é o mesmo de dez, vinte, trinta anos atrás. O que antigamente era considerado valoroso para o trabalho, hoje já não é mais. Quer um exemplo? Força braçal. Pense o seguinte: sua atividade profissional hoje é mais braçal ou intelectual? Se for braçal, comece a se preocupar, pois, mais cedo ou mais tarde, você será trocado por uma máquina ou por uma pessoa mais forte que você. Se for intelectual, preocupe-se também, pois se você não estiver se atualizando, provavelmente perderá o seu valor, a sua riqueza maior, que é o conhecimento exigido pelas empresas para sobreviverem hoje no mercado.

Fizemos questão de introduzir o assunto com esse questionamento, tendo em vista que ele traz consigo uma mensagem muito importante: para atender aos parâmetros de exigência do mercado atual, precisamos ter qualificações diferenciadas em nossos princípios de atuação profissional.

Entretanto, o conteúdo dessa mensagem, para muitos, ainda não foi interpretado de forma correta, visando proporcionar o desenvolvimento de ações voltadas para atingir o que está sendo cobrado. Ou seja, não são todas as pessoas que se preocupam em investir seu tempo e esforço para adquirir novos conhecimentos e/ou técnicas capazes de torná-las diferenciadas. Dizemos isso com tanta propriedade que arriscamos lhe perguntar:

Quantas pessoas você conhece que estão iniciando os seus estudos em nível superior? Quantas já fizeram algum curso de graduação, por exemplo, e estão se preocupando em fazer outro?

De acordo com as últimas publicações das revistas de negócios existentes nos dias de hoje , tais como *Você S/A* e *Exame*, existe uma relação muito próxima entre empregabilidade, conhecimento e nível de renda. Isso significa que você, como

profissional, deve procurar cada vez mais se atualizar para poder ter mais chances de prosperar na sua carreira profissional, bem como para se manter empregável.

> A questão-chave é a seguinte: aprendizagem continuada.

Atualmente as organizações, sejam elas privadas ou públicas, vêm se mostrando preocupadas com essa questão da aprendizagem. Antigamente, a responsabilidade por se capacitar era única e exclusivamente do funcionário, do profissional que quisesse se diferenciar ou então mudar de rumo. Hoje, ela está compartilhada.

A partir das inovações tecnológicas, o conhecimento está sendo substituído periodicamente e, se não nos atualizarmos, perderemos todo aquele diferencial que tínhamos para exercer as nossas funções laborais. Por outro lado, teremos maiores dificuldades para acompanhar as exigências do nosso trabalho, uma vez que ele, de certa forma, está em constante mutação. Isso, pelo menos a nosso ver, é perigoso. Talvez para você seja também.

Tal situação, preocupante para alguns, nem tanto para outros, inevitavelmente faz com que cheguemos a algumas conclusões: a primeira, que retrata um pensamento muito comum, é achar que a mudança e a exigência são para os outros. A segunda, por sua vez, é que sua própria empresa não está preocupada com isso e, portanto, de certo modo isso também não o influenciará.

A terceira, não menos importante, se apresenta em um sentido contrário às já salientadas. Enfatiza que você, como profissional, pode perder todo vigor do trabalho por se acostumar com a rotina e, com a falta de desafios, isso pode acarretar uma diminuição significante no seu desempenho profissional, prejudicando não apenas a sua organização quanto também a você mesmo.

De acordo com diversos estudiosos, conforme constado por Dalmau (2003), para gerar maiores perspectivas, independentemente do setor onde você se encontra, é preciso aprender ao longo da vida. A aprendizagem proporciona novas oportunidades não só de carreira, mas também de melhorar a qualidade do seu trabalho.

Diante do exposto, e baseado nas considerações de Dutra (2002), as organizações atualmente estão enfrentando diversas situações que exigem mudanças a curto, médio e longo prazo. Vale destacarmos que algumas dessas mudanças são controladas e planejadas, enquanto outras são realizadas sem o tempo necessário para o planejamento e a escolha da melhor alternativa de solução, optando-se pela mais adequada.

Ainda de acordo com Dutra (2002), as organizações estão sendo obrigadas a repensar seus modelos de gestão, visto que:

- as estruturas e formas de organização do trabalho agora tendem a ser flexíveis e adaptáveis às contingências impostas pelo ambiente, gerando uma grande demanda por pessoas em processo de constante adaptação. Isso significa que os modelos burocratizados tendem a comprometer a própria competitividade organizacional por causa da rigidez;
- os processos decisórios passam a ser mais ágeis, focados nas exigências do mercado, descentralizados e fortemente articulados entre si, necessitando de pessoas comprometidas e envolvidas com o negócio e com uma postura autônoma e empreendedora. Para se ter tal postura, é preciso fortalecer o contrato psicológico entre organização e funcionário, o que se torna mais difícil à medida que estes percebem que não estão sendo priorizados pelas organizações; e
- o alto grau de competitividade não é mais citadino, regional ou nacional, é agora global, obrigando as organizações a contarem com pessoas que se articulem muito bem entre si, formando uma equipe

em processo contínuo de aprimoramento e aperfeiçoamento. De certa forma, foi criada uma necessidade latente de conseguirmos preparar profissionais que persigam a otimização dos processos, buscando sempre ideias inovadoras e compatíveis com o mercado.

Considerando os pontos citados anteriormente, salientamos que as organizações interessadas em se manter competitivas no mercado devem urgentemente criar mecanismos capazes de alavancar as competências essenciais de seus profissionais.

Para tanto, conforme a visão de Dutra (2002), Marras (2002), Fleury (1995), Eboli (1999), Boog (2001) e Gil (1999), dentre outros autores, o desenvolvimento organizacional passou a ser diretamente relacionado à sua capacidade de preparar profissionais, com foco nas ações destinadas a gerar uma maior compreensão da realidade e nas trocas constantes entre os mercados e as próprias organizações. Deve também proporcionar uma visão mais abrangente da cultura organizacional e das práticas consideradas éticas e valorosas para estas, no sentido de criar e reforçar a identidade corporativa.

A necessidade de se investir em ações que possam motivar e gerar um maior resultado para as organizações faz com que sejam cogitados investimentos em educação profissional para possibilitar ganhos para ambas as partes. No entanto, não são todas as organizações que realizam tais iniciativas. Muitas veem a educação profissional como um custo e não como um investimento. A rigor, ambos geram desembolsos financeiros, porém o primeiro não possibilita a obtenção de retornos; o segundo, sim.

Contudo, também devemos atribuir os problemas financeiros à carência de investimentos educacionais. Todavia, a falta deles acaba gerando outras deficiências relacionadas à competitividade e à produtividade, através da desatualização e desmotivação dos profissionais, bem como pela desvalorização do conhecimento agregado e exigido pelo mercado. Nesse sentido, sabemos que a

maior incógnita das organizações não está totalmente relacionada ao investimento, mas sim em como se investir.

Atualmente, as empresas estão preparando seus profissionais para agirem em patamares mais estratégicos e racionais, como forma de garantir a manutenção dos seus índices de competitividade. Muito do trabalho operacional vem sendo realizado pelas máquinas e por pessoas com menor conhecimento agregado ou terceirizados. Porém, as mudanças na natureza do emprego e das organizações do trabalho estão gerando uma série de desafios para a educação profissional. A reestruturação das empresas e os novos sistemas de trabalho, por exemplo, exigem determinados conhecimentos e habilidades que, de alguma forma, têm de ser aprendidos.

Hoje, o aprendizado pode ser oriundo da forma como os Programas de Educação Profissional são realizados. A oferta pode ser presencial ou a distância. As duas formas apresentam características distintas que devem ser conhecidas, uma vez que o sucesso dos programas depende do conhecimento por parte dos estudantes usuários.

Apresentaremos a você os meios de oferta dos Programas de Educação Profissional. Eles podem ser realizados a partir de duas modalidades: Educação Presencial ou Educação a Distância. Veja a seguir as características de cada uma delas.

Educação Presencial

De acordo com Moore (*apud* KEEGAN, 1996), a educação presencial é aplicada formalmente em sala de aula, com instruções ministradas na escola, nos colégios ou nas universidades, onde o professor e os estudantes estão fisicamente presentes.

Para Aretio (*apud* LANDIM, 1997), as características da educação presencial são:

- os docentes, que são considerados a fonte do conhecimento, basicamente vistos como educadores, e suas habilidades e competências são muito difundidas;
- a comunicação existente é face a face, ou seja, de forma direta entre professor e estudantes. Geralmente o uso de meios tecnológicos para melhorar as aulas ministradas é limitado e tais tecnologias são encontradas em oficinas ou laboratórios próprios da organização de ensino; e
- a estrutura dos cursos possibilita o surgimento de questões administrativas de horário e espaço físico, fatores estes que podem fazer com que a organização não consiga atender à demanda de estudantes na sua plenitude ao mesmo tempo.

Vale ressaltar que, no meio a distância, isso também deve acontecer.

Diante do exposto, salientamos que o terceiro ponto costuma gerar problemas para as instituições que possuem grande demanda para capacitar, pois, para que a organização possa atender à demanda, deverão ser realizadas várias repetições de cursos para que o problema seja sanado.

Outra característica pertinente ao meio presencial pode ser explicada mediante a constatação do fato de ele ser mais conhecido e amplamente utilizado em todas as camadas da sociedade. As pessoas acabam se familiarizando mais com esta forma de oferta, na qual a dependência de um instrutor, de comparecer a uma sala de aula, de possuir um horário preestabelecido, de enfatizar as emoções, a linguagem corporal e de fazer com que as pessoas convivam entre si frente a frente resulta em uma melhor troca de experiências.

Chamamos a atenção também para a interatividade existente entre as partes envolvidas no processo de transmissão de informações. Por possibilitar maior contato físico e visual entre as

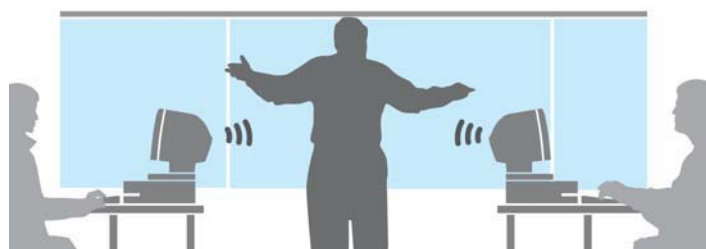
pessoas, o meio presencial pode, para boa parte dos casos, acabar proporcionando maior motivação, fator este que pode gerar um diferencial na mensuração de resultados em Programas de Educação Profissional. Todavia, utilizando as premissas de Rumble (2003, p.20):

> [...] quaisquer que sejam as razões – por não poderem frequentar cursos presenciais, porque trabalham ou precisam permanecer no lar – os adultos podem considerar os cursos a distância mais práticos do que frequentar cursos de tempo parcial, diurnos e noturnos.

Ou seja, as organizações, por causa das facilidades oriundas das tecnologias, podem cogitar a utilização com mais frequência da Educação a Distância, tendo em vista que podem minimizar as ausências e os custos sem perder a qualidade.

Para que você possa concordar com isso, vamos apresentar os conceitos sobre Educação a Distância, suas vantagens e aplicações em Programas de Educação Profissional. Isso é o que vamos fazer a seguir.

Educação a distância

Como vimos, a modalidade de educação presencial possui algumas deficiências, como a capacidade de atendimento simultâneo, fator que pode inviabilizar o processo de capacitação coletiva nas organizações. Entendemos que este seja um dos motivos que fazem com que a Educação a Distância se torne elemento almejado pelas

organizações dispostas a investir em Programas de Educação Profissional.

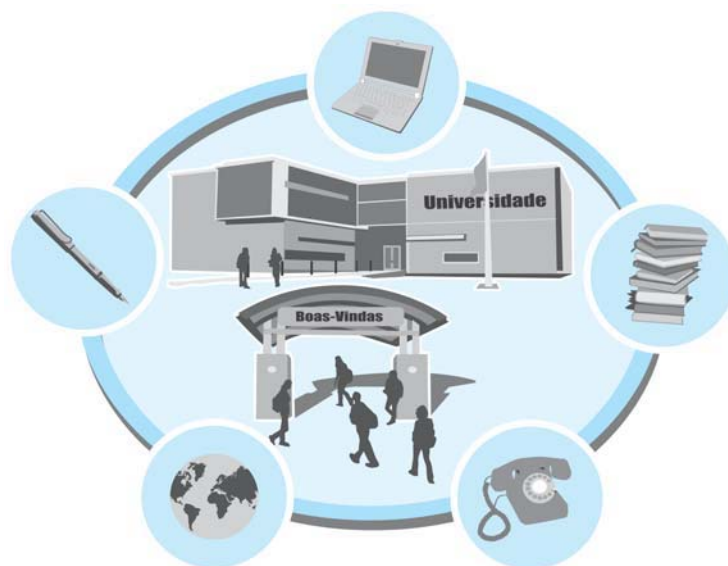
A Educação a Distância apresenta algumas características diferentes da Educação Presencial. Para Kaye e Rumble (*apud* LANDIM, 1997), tais características permitem que as organizações consigam:

- enriquecer os recursos de aprendizagem e eliminar a dependência do ensino face a face;
- favorecer a possibilidade de melhorar a qualidade da instrução ao atribuir a elaboração dos materiais didáticos aos melhores especialistas;
- estabelecer a possibilidade de personalizar o processo de aprendizagem, para garantir uma sequência acadêmica que responda ao ritmo do rendimento do estudante;
- garantir a permanência do estudante em seu meio cultural e natural evitando os êxodos que incidem no desenvolvimento regional; e
- realizar esforços que permitem combinar a centralização da produção com a descentralização do processo de aprendizagem.

Já de acordo com Ramos (*apud* PRETI, 1996), existem outras características da Educação a Distância que podem ser atrativas para as organizações. As principais delas são:

- **Abertura**: vários cursos com um menor número de barreiras e requisitos de acesso podem atender a uma população mais numerosa e dispersa.
- **Flexibilidade**: espaço, assistência, tempo e ritmos de aprendizagem que permitam diferentes entradas e saídas e a combinação trabalho/estudo/família favorecem a motivação e a consequente permanência no curso.

- **Eficácia**: o estudante percebe que está sendo estimulado a se tornar sujeito de sua aprendizagem. Além disso, recebe um suporte pedagógico, administrativo, cognitivo e afetivo, através da integração dos meios e da comunicação.
- **Formação permanente**: visto que há uma grande demanda, no campo profissional e pessoal, é possível que ocorra a continuidade ao programa de forma a adquirir novas atitudes, valores e interesses.

Em suma, a Educação a Distância possibilita que as organizações tenham profissionais estudando sem sair de suas dependências físicas, permitindo assim que se una o aperfeiçoamento funcional à manutenção da produtividade.

Ao analisarmos as características da Educação a Distância, percebemos a existência de subsídios suficientes para afirmar que ela tende a complementar as características do meio presencial, visto que se consegue atender um número maior de pessoas a qualquer hora e local, ampliando assim a disseminação da cultura organizacional num período de tempo menor.

Resumindo

Esta Unidade procurou apresentar informações referentes à necessidade de se investir em programas de educação profissional, bem como ações que estão sendo realizadas pelas organizações quanto à sua forma de oferta.

A rigor, cabe destacar que não existe o melhor ou o pior meio de oferta. Cada caso é um caso, uma vez que as pessoas/empresas devem pensar bem antes de realizar seus estudos mediante tais formas de oferta.

É indiscutível que nós estamos mais acostumados com o meio presencial. Porém, tendo em vista que as inovações tecnológicas estão cada vez mais avançadas, as experiências de uso têm sido mais frequentes e, até mesmo, tão boas quanto!

Logo, para que você possa concluir seu curso de fato, é necessário estudar, experimentar o que lhe é ofertado. Reflita sobre isso.

Atividades de aprendizagem

Ao longo desta Unidade analisamos de forma simples e direta a organização dos sistemas de Educação a Distância. Terminada a leitura, vá ao Ambiente Virtual de Ensino-Aprendizagem na ferramenta Fórum e responda à questão a seguir.

1. Atualmente, percebe-se que diversas instituições estão utilizando a Educação a Distância para capacitar seus profissionais. A rigor, estudar a distância não é uma atividade nova. No Brasil, existem experiências de sucesso realizadas há muito tempo. Porém, tendo em vista os recursos tecnológicos utilizados antigamente (correspondência), nem sempre se tinha certeza de sua eficácia. Nesse sentido, qual o seu posicionamento decorrente da utilização de tecnologias informatizadas para capacitação profissional? É mais eficaz?